

повідність до нових потреб суспільного та економічного розвитку країни. Перш за все необхідно на законодавчому рівні дати чітке визначення даного інституту.

Реалізація компетенції роботодавців відображається в наймі та використанні робочої сили, встановлені правил внутрішнього трудового розпорядку, застосування до працівників заходів стимулювання, матеріальної та дисциплінарної відповідальності, забезпеченні умов праці безпечних для здоров'я працюючих та сприятливих для підвищення рівня виробництва, інших формах виробничої діяльності роботодавців.

### **Римар Б. А.**

*Національний університет «Одеська юридична академія», доцент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук*

## **КРИТЕРІЇ КЛАСИФІКАЦІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ**

Питання про класифікацію трудових договорів розглядалося вже у перших ґрунтовних дослідженнях проблематики трудового договору.

У радянській теорії трудового права питання класифікації трудових договорів не були предметом дискусій. У спеціальній та навчальній літературі зазвичай розглядалися окремі види трудових договорів. При цьому вирішальне значення надавалося двом критеріям: строку трудового договору, а також особливостям його суб'єктного складу і змісту.

У науці трудового права є загальновизнаним, що найбільш ґрунтовне дослідження видів трудового договору виконане на монографічному рівні Ф. М. Левіант. На її думку, традиційні підстави їх класифікації, такі як строк і форма трудового договору, стали недостатніми. Вона вважала, що існуючі види трудових договорів не піддаються єдиній класифікації. У зв'язку з цим вчений виділила декілька класифікацій, в яких визначальними ознаками мали бути в одних випадках народногосподарське значення договорів, в інших – строк або форма договору, особливості умов праці, характер трудового зв'язку та інші. При цьому відзначався умовний характер запропонованих класифікацій, оскільки окремі види трудових договорів могли поєднувати комплекс різних ознак з урахуванням перерахованих критеріїв (7)

У сучасній спеціальній та навчальній літературі виділяють різні підстави класифікації трудових договорів, але фактично називаються одні й ті ж самі підстави їхньої класифікації, а далі надається характеристика окремим видам трудового договору. При цьому визнається, що передбачена законодавцем класифікація трудових договорів за строками не відображує особливостей усіх видів трудових договорів, а ці особливості є як у порядку укладення, так і у змісті різних видів договорів. І єдиного критерію для класифікації трудових договорів немає.

Так, львівські вчені виділяють наступні критерії класифікації видів трудового договору: термін дії, характер і кількість виконуваних трудових функцій, порядок виникнення трудових правовідносин тощо.

В.І. Прокопенко виділяв такі критерії класифікації трудових договорів як зміст, форма, строк, порядок укладення.

Н. Б. Болотіна, характеризуючи види трудового договору, відзначала, що у законодавстві про працю розрізняють загальну правову модель трудового договору та її модифікації залежно від терміну, особливостей характеру роботи, що виконується, кількості трудових функцій, що виконуються, порядку виникнення трудових правовідносин та ін (2).

С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко визнають трудовий договір родовим поняттям, що об'єднує різноманітні угоди про працю, кожна з яких має специфічні ознаки. Вчені класифікують їх за змістом, формою, строком дії, порядком укладення та іншими ознаками (3).

Нерідко, при розгляді окремих видів трудового договору деякі науковці взагалі не виділяють критерії їхньої класифікації.

За відсутності єдності серед вчених, недостатньої законодавчої регламентації видів трудового договору, проблема обґрунтування критеріїв класифікації трудових договорів залишається актуальною, обумовлює необхідність спеціального комплексного дослідження цього питання вченими-трудоваками та проведення так званої доктринальної класифікації трудових договорів.

Велике практичне значення має також легальна класифікація трудових договорів, тобто класифікація, що здійснюється державою шляхом законодавчого закріплення і яка має імперативний характер. Визначаючи види трудового договору, держава прагне з одного боку не допустити дискримінацію у сфері праці, а з іншого боку, врахувати особливості суб'єкта, який реалізує свою здатність до праці, і суб'єкта, який використовує чужу працю, особливості окремих видів трудової діяльності, умови, в яких вона здійснюється, тощо.

Легальна класифікація трудових договорів на окремі види здійснюється залежно від специфіки а) суб'єктного складу, б) змісту, в) строку дії трудового договору. Підставами такої диференціації є або особливості особистості (вік, стать, стан здоров'я), правового становища працівника, змісту трудової функції, специфіка правової особистості роботодавця (юридична або фізична особа), або особливості умов чи місця застосування праці.

Так, відповідно до діючого КЗпП трудові договори традиційно поділяють на підставі ст. 23 «Строки трудового договору» на: 1) безстрокові, що укладаються на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи. Окремо з змісту інших глав КЗпП можна виділити й інші види трудових договорів (трудоий договір про суміщення професій, тру-

довий договір про сумісництво, трудовий договір з іноземними громадянами, особливості праці жінок, молоді, осіб із зниженою працездатністю).

У проекті Трудового кодексу України, так само як і у чинному, відсутні спеціальні норми про види трудового договору, що є недоліком проекту. У підґрунтя їхньої класифікації покладено такі критерії, як строк трудового договору, особливості характеру діяльності, суб'єктний склад. У проект Трудового кодексу України статтею 42 вперше включено норму про типові та зразкові трудові договори. Ще в двох статтях Книги другої йдеться про надомну працю (ст. 51) та про сумісництво (ст.52).

Поряд з вже відомими раніше критеріями класифікації трудового договору можна виділити нові критерії, а саме: за порядком встановлення змісту (трудова угода, зміст яких визначається на підставі вільного волевиявлення сторін, типові та примірні трудові договори; залежно від ступеня обов'язковості укладення для однієї із сторін (вільні та обов'язкові); відносно до трудового договору: на основні і похідні; залежно від організаційно-правової форми юридичної особи; залежно від правового становища працівника (трудова угода з найманим працівником і трудова угода з працюючим власником (статтею 317 проекту ТК вперше передбачено укладення трудового договору з членом виробничого кооперативу, норми даної статті поширено на членів фермерських господарств (ст. 321).

### **Шумна Л. П.**

*Чернігівський державний технологічний університет, завідувача кафедри  
трудова угода та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук, доцент*

### **ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ**

Сучасний підхід до побудови юридичного механізму соціального захисту ґрунтується на ідеї захисту прав людини. Зважаючи на те значення, яке надається проблемі забезпечення прав людини на світовому і європейському рівнях, загальний концептуальний підхід полягає в тому, що на перший план виходить людина з її життєво важливими проблемами, а досконалість юридичного механізму визначається саме як здатність останнього забезпечити ці потреби. Однак варто наголосити й на тому, що одного лише закріплення на міжнародному та національному рівні проблем соціального захисту недостатньо, потрібно ще виконувати на практиці всі ті принципи, що так добре прописуються правниками. Виходячи з останнього і беручи до уваги всі ті суспільні процеси, які відбуваються в нашій державі останнім часом (масові виступи шахтарів і чорнобильців), як нам вбачається, проблема обмеження права на соціальні послуги є досить актуальною і потребує детального вивчення.